



FICHA TRONCAL BS-F-0408 · PROFESIÓN 04 · MATERIA 08

TEMPORALIDAD Y ABUSO, DESPIDO, AMORTIZACIÓN DEL PUESTO, SUBROGACIÓN, ESTABILIZACIÓN Y DESPIDO COLECTIVO

«Llevo años encadenando contratos en una plaza que es de siempre»

• Viabilidad ALTA

• 20 días hábiles · y son de caducidad

• 14 reclamaciones con código propio

Entraste para una campaña y llevas ocho años. Tu puesto está en la plantilla, lo ocupas tú y nunca se ha convocado. O te han entregado una carta y a los tres días había otra persona haciendo tu trabajo. En el sector público institucional la temporalidad tiene reglas propias, y desde 2026 también consecuencias propias cuando se abusa de ella.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · LA PLAZA ETERNA

«Ocho años encadenando contratos en el mismo puesto, que figura en la plantilla y nunca ha salido a convocatoria.»

CASO II · EL DESPIDO

«Me entregaron una carta con dos líneas de motivo y a los pocos días había otra persona haciendo exactamente mis tareas.»

CASO III · LA AMORTIZACIÓN

«Me comunican que amortizan mi puesto, sin causa acreditada y sin indemnización.»

02 ¿Qué dice la ley?

En el sector público institucional la contratación temporal está sujeta a un doble límite: el del Estatuto de los Trabajadores, que **exige causa real y acota la duración**, y el del Derecho de la Unión, que prohíbe el uso abusivo de contratos sucesivos y exige a los Estados **una sanción efectiva y disuasoria**. Cuando la causa nunca fue real, el contrato fue irregular desde el primer día.

Lo que ha cambiado, y conviene saberlo antes de decidir qué se pide, es la respuesta del ordenamiento. En 2026 el Tribunal de Justicia declaró que la figura del indefinido no fijo no sanciona el abuso y que la indemnización tasada tampoco es adecuada ni disuasoria. Nuestro Tribunal Supremo respondió fijando un criterio nuevo: **el abuso no convierte en fijo de forma automática**, salvo en un supuesto concreto —quien ya superó un proceso selectivo para plazas fijas y siguió encadenando temporales—, y en los demás casos abre **una indemnización compensatoria del daño** además de la que corresponda por la extinción, con traslado del asunto a la Inspección de Trabajo.

Junto a ello están las dos figuras cotidianas de estas entidades. El despido, que **exige carta escrita con hechos concretos y fecha, causa real y proporcionalidad**. Y la subrogación, que opera cuando cambia el contratista de un servicio o cuando este revierte a gestión directa, **también cuando el nuevo empleador es público**.

03 ¿Qué han dicho los tribunales?

Esta es la materia donde más ha evolucionado el criterio judicial, y en muy poco tiempo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reiterado que **el abuso debe apreciarse atendiendo a la realidad** —una necesidad permanente cubierta con figuras temporales— y no a la denominación formal del contrato, y ha exigido que la consecuencia sea realmente disuasoria para el empleador público.

En el plano interno, el Tribunal Supremo ha reconstruido la respuesta al abuso: **no hay conversión automática en fijo**, pero sí una indemnización compensatoria que se suma a la extintiva, y se reconoce la condición de fijo a quien había superado un proceso selectivo de plazas fijas sin obtener plaza y continuó encadenando temporales. También se ha consolidado que **la amortización del puesto no es causa automática de extinción** y debe canalizarse por el cauce del despido objetivo.

El matiz que estrecha el caso es el probatorio y el temporal. **Si la necesidad persiste y se cubre con otra persona, queda desmentida la causa invocada**, y ese es el dato que más pesa. Pero todo ello se discute dentro de un plazo de caducidad de veinte días hábiles que no se interrumpe por reclamar internamente.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si tu puesto figura en la plantilla, lo has ocupado de forma continuada y nunca se ha convocado, tienes acreditados los dos hechos que esta materia exige: **la necesidad era permanente y la entidad la cubrió con una figura pensada para lo transitorio**.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

Hemos valorado esta materia con una viabilidad ALTA. El motivo es que **la prueba está en la propia cadena de contratos**: las fechas, el puesto y su ausencia de las convocatorias cuentan la historia por sí solas. Y en el despido, la carta que te entregan es a la vez el acto impugnado y su principal punto débil.

Lo que estrecha el caso es doble. El plazo: **veinte días hábiles y de caducidad**, que no se interrumpen por reclamar internamente ni por esperar respuesta. Y el contenido de lo que hoy puede pedirse: tras el cambio de criterio de 2026 **la fijeza ya no se declara como sanción del abuso** salvo en un supuesto tasado, de modo que la pretensión hay que construirla sobre la indemnización y sobre la calificación de la extinción.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

20 días

Hábiles y **de caducidad**, para impugnar un despido, una amortización del puesto o cualquier extinción, contados desde el día siguiente al cese. El trámite previo que corresponda a tu entidad —papeleta de conciliación en sociedades y fundaciones, agotamiento de la vía administrativa en entidades de derecho público— **suspende el cómputo**. Para reclamar la indemnización por abuso de temporalidad, **1 año**. Y frente a una situación que se mantiene —un puesto estructural que nunca se convoca— puedes reclamar mientras dure.

Por eso, **actúa cuanto antes**: veinte días hábiles son poco más de un mes natural, y pasados no hay forma de recuperarlos, por muy claro que estuviera el fondo del asunto.

Importante: cada reclamación de esta ficha tiene su propio plazo, y figura junto a su código en el apartado **07**. Si dudas, cuéntanoslo: comprobar el plazo es lo primero que hacemos y no te cuesta nada.

06 ¿Qué documentos vas a necesitar?

Estos son los documentos comunes a cualquier reclamación sobre temporalidad o extinción. Con ellos reconstruimos tu historia laboral y valoramos el caso sin coste:

- 1 **DNI o NIE en vigor** **Obligatorio** — acredita tu identidad.
- 2 **Todos tus contratos y sus prórrogas** — reconstruyen la cadena temporal: es la prueba principal del abuso.
- 3 **Vida laboral actualizada** — acredita la continuidad y las interrupciones reales entre contratos.
- 4 **Carta de despido, de cese o de amortización** — es el acto impugnado: su fecha marca los veinte días hábiles.
- 5 **Nóminas, finiquito y certificado de empresa** — permiten calcular la indemnización y detectar conceptos mal liquidados.
- 6 **Plantilla, convocatorias u ofertas de empleo publicadas** — demuestran si el puesto se convocó, cuándo y en qué términos.
- 7 **Convenio colectivo aplicable** — regula la contratación, el periodo de prueba y las causas de extinción.
- 8 **Papeleta de conciliación o escrito de vía previa, si ya lo presentaste** — acredita la suspensión del plazo de caducidad.

Dos niveles de documentación. Los que ves aquí son los **8 documentos genéricos** de esta ficha troncal: con ellos hacemos la valoración previa de viabilidad, sin coste y sin compromiso. Los documentos **propios de tu reclamación concreta** van asociados a tu código y te los pediremos después, ya en tu panel personal.

07 Encuentra tu reclamación

Esta ficha troncal reúne todas las reclamaciones derivadas de la temporalidad y de la extinción del contrato en estas entidades: el despido, la amortización, el abuso, la estabilización y la subrogación. Localiza la tuya y anota su código:

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R-0408-NN

RECLAMACIÓN · PROFESIÓN · MATERIA · Nº EN LA FICHA

- 1 Localiza tu caso en la lista y **anota su código**. En esta ficha van del **BS-R-0408-01** al **BS-R-0408-14**.
- 2 Al crear tu reclamación **introduces ese código**: con él sabemos exactamente qué reclamas.
- 3 El sistema te pide los **8 documentos de esta ficha** y, después, los propios de tu código.

A Viabilidad consolidada

doctrina asentada · el criterio ya está fijado

BS-R-0408-01 «Me han despedido y creo que no hay causa»

Despido disciplinario u objetivo del personal laboral del sector público: forma, causa y calificación

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 52 a 56 ET · Arts. 103 a 113 LRJS · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde el despido · el trámite previo suspende el cómputo
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El despido exige carta con hechos concretos y fecha, causa real y proporcionalidad. Los defectos de forma y la falta de acreditación de la causa determinan la improcedencia sin necesidad de discutir el fondo.

BS-R-0408-02 «Han amortizado mi puesto y me han extinguido el contrato»

Amortización del puesto y extinción por causas objetivas: cauce, causa acreditada e indemnización

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 51 y 52.c ET · DA 16ª ET · RD 1483/2012 · Arts. 103 a 113 LRJS
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde la comunicación de la extinción
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La amortización no es causa automática de extinción: debe seguir el cauce del despido objetivo, con causa acreditada, entrega de la indemnización y preaviso. Si la misma necesidad se cubre después con otra persona, la causa queda desmentida.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0408-03 «Llevo años encadenando contratos temporales»

Declaración del uso abusivo de la contratación temporal sucesiva y consecuencias sobre la extinción

NORMATIVA APLICABLE	Art. 15 ET · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Ley 20/2021 · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad si ya se ha producido el cese · sin plazo mientras la relación se mantenga
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La sucesión de contratos para cubrir una necesidad permanente es abuso, con independencia de cómo se denominara cada contrato. Declarado el abuso, lo que se obtiene no es un estatus nuevo: es la calificación de la extinción como improcedente y el acceso a la indemnización compensatoria, además del traslado del asunto a la Inspección de Trabajo.

**BS-R-0408-04 «Quiero la indemnización por abuso de temporalidad»**

Indemnización compensatoria por uso abusivo de la contratación temporal en el empleo público

NORMATIVA APLICABLE	Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2026 · Doctrina del Tribunal Supremo de 2026 · Art. 15 ET
VÍA	SOC · ITSS para la actuación sancionadora frente a la entidad
PLAZO PROPIO	1 año desde el cese o desde que se declara el abuso · 20 días hábiles si se acumula a la impugnación de la extinción
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Cuando no procede la conversión en fijo, el ordenamiento responde con una compensación económica que se suma a la indemnización extintiva, cuantificable a partir de un mínimo orientativo y ampliable si se acredita un perjuicio mayor. Se clasifica aquí porque su cuantía depende de la prueba del daño que se aporte.

BS-R-0408-05 «Superé un proceso selectivo y seguí de temporal»

Reconocimiento de la condición de personal laboral fijo de quien superó un proceso selectivo sin obtener plaza

NORMATIVA APLICABLE	Doctrina del Tribunal Supremo de 2026 · Art. 15 ET · Art. 55 TREBEP · Bases del proceso superado
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde el cese · sin plazo mientras la relación se mantenga
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Es el único supuesto en el que hoy se reconoce la fijeza como respuesta al abuso: quien ya acreditó su aptitud en un proceso de plazas fijas conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y siguió encadenando temporales. Exige acreditar con precisión ese proceso y su resultado.

BS-R-0408-06 «Mi plaza no se ha incluido en la estabilización»

Identificación de plazas estructurales y obligación de convocarlas en los procesos de estabilización

NORMATIVA APLICABLE	Ley 20/2021, arts. 2 y 3 y DA 7ª · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC · ADM si la oferta se aprueba por resolución administrativa
PLAZO PROPIO	20 días hábiles desde el acto que la excluye · 1 mes desde la notificación del acto expreso en la vía administrativa · frente al silencio, sin plazo preclusivo en vía administrativa
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley extendió expresamente la estabilización a sociedades, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios. Dejar fuera una plaza que cumple los requisitos de ocupación es una omisión revisable, y la ley nació para reducir la temporalidad, no para consolidarla.

BS-R-0408-07 «Perdí mi plaza en el proceso de estabilización»

Consecuencias de no superar el proceso de estabilización: compensación económica y cómputo

NORMATIVA APLICABLE	Ley 20/2021, DA 6ª, 7ª y 8ª · Art. 15 ET · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde el cese · 1 año para la compensación
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La ley previó una compensación para quien pierde la plaza tras años de servicio. Su cuantía y su cómputo son revisables, igual que lo es el propio proceso si en él hubo defectos de convocatoria o de baremación.

**BS-R-0408-08 «Me han sustituido por otro temporal en mi propio puesto»**

Sucesión de contratos temporales sobre el mismo puesto: fraude en la causa y desmentido de la extinción

NORMATIVA APLICABLE Art. 15 ET · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE · Arts. 103 a 113 LRJS

VÍA SOC

PLAZO PROPIO 20 días hábiles y de caducidad desde el cese

DOCUMENTOS los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Si la necesidad persiste y se cubre con otra persona, queda desmentida la causa del cese y aflora el uso abusivo de la figura. Es el dato que más pesa en esta materia y el más fácil de acreditar.

BS-R-0408-09 «Como temporal no me reconocen los mismos derechos»

Igualdad de trato del personal temporal en las condiciones de trabajo y en las mejoras del convenio

NORMATIVA APLICABLE Cláusula 4 Directiva 1999/70/CE · Art. 15.6 ET · Art. 17 ET · Convenio colectivo aplicable

VÍA SOC

PLAZO PROPIO 1 año para las cantidades · 20 días hábiles si va unida a un acto impugnabile

DOCUMENTOS los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La diferencia de trato solo se justifica por razones objetivas ligadas a la naturaleza de la tarea; la duración del vínculo nunca lo es. Aportado el término de comparación, corresponde a la entidad acreditar esa razón.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0408-10 «Cambió la empresa que gestiona el servicio y no me subrogan»

Subrogación en cambios de contratista y en la reversión del servicio a gestión directa

NORMATIVA APLICABLE Art. 44 ET · Convenio colectivo aplicable · Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público · Doctrina sobre sucesión de plantilla

VÍA SOC

PLAZO PROPIO 20 días hábiles y de caducidad desde el cese

DOCUMENTOS los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La sucesión opera cuando se transmite una unidad productiva autónoma o se asume una parte esencial de la plantilla, también cuando el nuevo empleador es público. El resultado depende del pliego y de cómo se ejecutó el cambio, y por eso lo valora un experto designado.

BS-R-0408-11 «Han hecho un despido colectivo en mi entidad»

Despido colectivo y medidas de flexibilidad en entidades del sector público: causas, procedimiento y prioridad de permanencia

NORMATIVA APLICABLE Art. 51 ET · DA 16ª ET · RD 1483/2012 · Arts. 124 y siguientes LRJS

VÍA SOC

PLAZO PROPIO 20 días hábiles y de caducidad para la impugnación individual · plazos propios de la impugnación colectiva

DOCUMENTOS los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE En el sector público el despido colectivo tiene reglas propias sobre la causa y sobre la prioridad de permanencia. La corrección del procedimiento y la aplicación de los criterios de selección a tu caso concreto son revisables por separado.

**BS-R-0408-12 «Soy personal de programa o de proyecto y no sé cuál es mi situación»**

Contratación vinculada a programas, planes o financiación afectada: causa, duración y prórrogas

NORMATIVA APLICABLE	Art. 15 ET · Normativa del programa o del plan de financiación · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde el cese · sin plazo mientras la relación se mantenga
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La causa del contrato debe ser real y estar acotada en el tiempo. Prorrogar un programa indefinidamente lo convierte en estructura permanente, pero la calificación depende del diseño concreto de la financiación y exige un examen individualizado.

BS-R-0408-13 «Mi puesto lleva años sin convocarse»

Inactividad en la cobertura del puesto estructural ocupado por personal temporal

NORMATIVA APLICABLE	Ley 20/2021 y su DA 7ª · Tasa de reposición de las leyes anuales de Presupuestos · Art. 70 TREBEP en entidades comprendidas en su art. 2 · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE
VÍA	SOC · ADM si la oferta de empleo se aprueba por resolución administrativa
PLAZO PROPIO	Mientras persista la situación · 1 mes desde la notificación del acto expreso en la vía administrativa · frente al silencio, sin plazo preclusivo en vía administrativa
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La oferta de empleo tiene un plazo máximo de ejecución, y su incumplimiento es el hecho que mejor acredita que la necesidad era estructural. No genera por sí solo un derecho a tu favor, pero sostiene el resto de la reclamación y por eso se valora siempre junto a los demás códigos de esta ficha.

BS-R-0408-14 «Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»

Revisión de oficio por nulidad de pleno derecho, recurso extraordinario de revisión y acciones que subsisten pese al plazo perdido

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 47, 106 y 125 LPACAP · Art. 59 ET · Cláusula 5 Directiva 1999/70/CE
VÍA	ADM cuando el acto procede de una entidad de derecho público · SOC para las acciones laborales que subsisten
PLAZO PROPIO	Sin plazo para la revisión de oficio por nulidad · 3 meses o 4 años para el recurso extraordinario de revisión según la causa · 1 año para la indemnización por abuso
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Perdidos los veinte días para impugnar la extinción, la acción indemnizatoria por abuso mantiene su propio plazo de un año, y si la relación continúa la situación sigue siendo reclamable. Es la vía más estrecha de esta ficha, pero es la que responde al caso de quien llega tarde.

AVISO IMPORTANTE

La viabilidad de **todos y cada uno de los casos** se analiza de forma individualizada por el experto designado, **sin coste alguno** para el cliente y **sin compromiso para ninguna de las dos partes** hasta la firma efectiva de la hoja de encargo y el otorgamiento del apoderamiento. Esta ficha tiene **carácter meramente informativo y orientativo**: su contenido —normativa, plazos, documentación y valoración de viabilidad— puede variar por actualizaciones legislativas o jurisprudenciales y por las circunstancias concretas de cada expediente, por lo que no sustituye al asesoramiento jurídico individualizado. Burocracia Sencilla® no garantiza el resultado del procedimiento ni asume responsabilidad alguna por él.

¿Por qué todas estas reclamaciones en una sola ficha troncal?

Porque todas se sostienen sobre el mismo hecho —una necesidad permanente cubierta con figuras temporales— y sobre el mismo plazo de caducidad. En la práctica llegan juntas: quien sufre abuso acaba despedido, y quien es despedido suele tener además diferencias salariales y antigüedad mal computada. Reunirlas permite plantear todo en una sola demanda, dentro del único plazo que cuenta, y elegir bien la pretensión después del cambio de criterio de 2026.



SERVICIO JURÍDICO DE MÁXIMA CALIDAD

Tú nos cuentas qué ha pasado. De todo lo demás nos ocupamos nosotros.

Detrás de Burocracia Sencilla® hay **equipos jurídicos de reconocido prestigio**, especializados en cada una de las materias del derecho de la función pública. Esto no es un formulario automatizado: **tu caso lo estudia y lo dirige un letrado experto en tu materia y en tu colectivo**.

Tú nos indicas el código de tu reclamación y nos aportas la documentación. A partir de ahí hacemos un **análisis individualizado** de tu expediente y te decimos con claridad **qué opciones reales tienes, en qué plazo y con qué coste**. Ese dictamen es **gratuito** y, hasta que decides, **no has asumido ningún compromiso**.

Si decides seguir adelante, con la **firma del encargo** y el **apoderamiento** asumimos íntegramente la gestión del procedimiento: **redactamos y presentamos los escritos, controlamos los plazos, agotamos la vía administrativa y, cuando procede, acudimos a la contencioso-administrativa**, hasta la ejecución de lo que se obtenga.

No tendrás que entender el procedimiento ni perseguir a nadie: recibes **asesoramiento jurídico completo**, con el **rigor técnico** de un despacho especializado y un trato de **transparencia y cercanía**, y sigues el estado de tu asunto en tiempo real desde tu panel de usuario.

08 El ecosistema Burocracia Sencilla®

**100 % Digital**

Sin desplazamientos ni citas: desde cualquier dispositivo, cuando te venga bien.

**Análisis individualizado**

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.

**Diagnóstico certero**

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.

**100 % Transparencia**

Panel de seguimiento en tiempo real del estado de tu reclamación.

**Centro de Ayuda y consultas**

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.

**Descuentos para reclamantes**

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)[No encuentro mi reclamación →](#)www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0408-2026-EI · Ficha troncal BS-F-0408 · Edición 2026 · rev. 2026-09